

CA1 L 30

-75C56

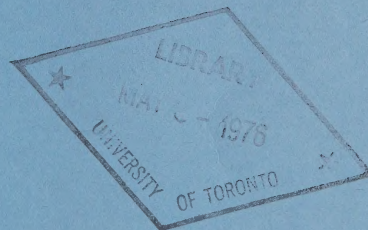


3 1761 11767217 0

CONTRACT REJECTION IN INDUSTRIES UNDER FEDERAL JURISDICTION (1974)

A Study by R.K. Moores

Industrial Relations Research
Economics and Research



Labour Travail
Canada Canada

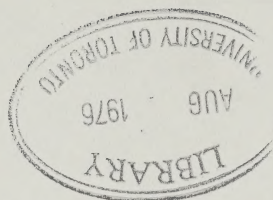
CONTRACT REJECTION
IN INDUSTRIES UNDER FEDERAL JURISDICTION

A study of the rejection of
tentative agreements by union
memberships in industries under
Federal jurisdiction.

Prepared in the Industrial
Relations Research Division
Economics and Research Branch
Canada Department of Labour

Honourable John Munro
Minister

T. M. Eberlee
Deputy Minister



PREFACE

This report on contract rejection presents statistical and descriptive information about the rate, incidence and causes of the rejection of tentative agreements by union memberships in collective bargaining under the Canada Labour Code.

Currently considered an important industrial relations issue, the subject of contract rejection is attracting growing attention. Until now, however, there have been little data published that would support informed discussion about the extent of the issue in Canada. This report is an initial attempt to overcome this deficiency.

The study was undertaken by Mr. Ron Moores, under the direction of Dr. Garfield Clack, Chief, Industrial Relations Research Division.

V. Johnston
Acting Director
Economics and Research Branch
July, 1975

Table of Contents

<u>Preface</u>	<u>Page</u>
<u>Introduction</u>	1
A. <u>Rate and Incidence of Contract Rejections</u>	5
1. Rate of Contract Rejection	5
2. Incidence of Contract Rejection	5
3. Relationship between Rejection Rate, Duration of Negotiations, and Advent of Government Assistance	5
4. Rejections by Advent of Conciliation	6
5. Multiple Rejections	6
6. Rejections Involving Strike or No Strike	7
7. Rejections by Unions and Employers Involved	7
B. <u>Causes of Contract Rejection</u>	7
1. Procedural vs. Background Factors	8
2. Major Issues and Causes of Contract Rejection	8
a. Major Issues	8
b. Background Factors	10
3. Ratification Procedures	12
a. Provision of Ratification Procedures	12
b. Composition of Bargaining Committee	12
c. Ratification Meeting - Type of Meeting Held	12
d. Ratification Meeting - Time, Place and Method	12
e. Ratification Meeting - Comments on Term Disclosure	14
f. Ratification Meeting - Time Elapsed Between Decision to Vote and Actual Vote	14
g. Ratification Meeting - Nature of the Recommendation	14
h. Ballot Results	17

Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117672170>

Table of Contents cont'd

	<u>Page</u>
C. <u>Monetary Differences Between Rejected and Final Settlements</u>	17
D. <u>Conclusions</u>	18
E. <u>Appendix - Questionnaire Used in Study</u>	21

by William and Christina Brown, C. 1974
Summer 1974.

Contract rejection is not a new phenomenon in
fact, the history is as old as collective bargaining itself.
Yet only in the past few decades of contract rejection
have we seen the growth of a new since 1961, when the first
strike in the United States by the Federal Maritime and
Maritime Workers. By the end of the 1960's, contract
rejection was attracting considerable attention in the
United States. Data available for the period 1961-1974
show that in the last half of 1974, of the 12.5% in the
year 1974-1975 and 9.2% in the year 1975-1976.

Contract Rejection

There have been two serious attempts to
study the history of contract rejection, both in
1961 and 1962. The first was by Labour Relations, chaired
by Professor A. M. Woods, and was by the Department of Labour
of the United Kingdom.

Contract rejection is defined in this paper as
the refusal of union members to accept a tentative settle-
ment of their dispute for acceptance by at least a
simple majority of the union's membership.
Although there are definitions therefore are also used
which recognize contract rejection as a minority of the
union's membership.

Contract rejection is defined within the legisla-
tive authority of the Parliament of Canada generally includes
strikes, lockouts, and other disputes. Contract rejection, however,
includes, but is not limited to, strikes, lockouts, and
other disputes. Contract rejection is all disputes regulated
by the Public Service Staff Relations Act.

1. Initial Report, A. M. Woods, *Contract Rejection and
Constitutional Issues*.

Introduction

This paper presents the results of a study that examined 117 collective bargaining cases of which there were 28 rejections by union memberships of tentative agreements reached by union and management negotiators.¹ Confined to industries under Federal jurisdiction as defined in the Canada Labour Code,² this analysis examines all cases that utilized the services of the Department of Labour's Conciliation and Arbitration Branch for the 1974 calendar year.

Contract rejection is not a recent phenomenon. In fact, its history is as old as collective bargaining itself. Yet data on the rate and incidence of contract rejection have only been collected since 1963, when they were first gathered in the United States by the Federal Mediation and Conciliation Service. By the end of the 1960's, membership rejections were attracting considerable attention below the border. Recent data establish the American rejection rate at 13.7% for the last half of 1974, up from 12.4% in the year July 1973 - June 1974 and 9.6% in the year July 1972 - June 1973.³

Previous Research

There have been two serious attempts made in Canada to gather data on contract rejection, both in 1968; one by the Task Force on Labour Relations, chaired by Professor H. D. Woods, and one by the Research Branch of the Ontario Department of Labour.

1. A contract rejection is defined in this paper as the refusal by union members to ratify a tentative collective agreement recommended for acceptance by at least a simple majority of the union's bargaining committee. Excluded from this definition therefore are cases where a union bargaining committee officially recommended rejection or where only a minority of the committee supported the offer.

2. Work, undertaking or business within the legislative authority of the Parliament of Canada generally includes water, air, rail and road (trucking) transportation, harbours, canals, longshoring, communications, feed, flour mills and grain elevators.....Excluded from this investigation of the Federal sector however, is all bargaining regulated by the Public Service Staff Relations Act.

3. Annual Reports, U. S. Federal Mediation and Conciliation Service.

Although no results were published by the Woods Task Force, its study "did not show that there (was) a high incidence of settlement rejections by union members."⁴ The Task Force report did observe however, that "Although limited, the concern over rejection is undermining confidence in collective bargaining itself, and is causing questioning of the roles of union leadership, the nature of union office, and inevitably the reliability of undertakings given by persons at the bargaining table. The precedent set by employers who find something more after a tentative agreement is rejected by the membership is not conducive to ratification in the future."⁵

The Ontario study⁶, based on 877 non-construction industry disputes, revealed that 5.5% of these disputes resulted in a contract rejection. In all but two of the 28 refusals, "the primary reason for rejection," the report observed, "was a wage offer that was considered to be inadequate." In the opinion of the Conciliation Officers who handled these disputes, "two economic factors were pervasive causes of rejection: a buoyant labour market and the desire of unions to take advantage of the major economic advances made during 1965 and 1966." During these years the authors of the study noted, "wage gains were large and in certain instances much publicized."

Apart from these two studies there does not appear to be any systematic data available in this country from which to analyze this collective bargaining problem. Furthermore, in the U.S., the F.M.C.S. now merely gathers statistics on the rate of contract rejection. Consequently, relatively little is known about what may be a serious industrial relations problem.

Nature of the Problem

Indeed, for some time contract rejection has been regarded by many as one of the more critical developments in collective bargaining. Rooted in the voluntary separation of the power to negotiate from the power to ratify what is negotiated, contract rejection is gaining attention not only because employees appear to be increasingly refusing company offers but also because union members appear to be repudiating their own leadership. These factors place additional strains on what already is a heavily burdened mechanism. That these developments might jeopardize collective bargaining is becoming more and more apparent.

-
4. Canadian Industrial Relations: The Report of the Task Force on Labour Relations; Privy Council Office, December, 1968, Page 153.
 5. Ibid, Page 153.
 6. The Experience of Ontario Conciliation Services with Rejection of Memoranda: August 1, 1966 to August 31, 1967, Ontario Department of Labour, Research Branch, May, 1968; unpublished paper.

Possible Causes

Many hypotheses have been offered to explain contract rejection. Leading among these is the economic hypothesis. Rising inflation, tight labour markets and changing labour force characteristics for example are claimed to underpin rejections. Socio-cultural hypotheses are also put forward as valid explanations. A world of rising expectations, increasing educational levels, a "generation gap" - the rejection of the "old ways" and a consequent propensity to resort to the tactic of militance are all factors considered to have inclined unionists to refuse to ratify contracts.

Added to these are factors of an institutional character. Primary among them is the nature of the union itself. Democratic by function and diverse by nature, the different groups that may comprise the membership often vie for the power to realize disparate objectives (e.g. skilled vs. unskilled workers). Frequently dispersed geographically and at times numbering in the thousands, union members find effective communications increasingly difficult to maintain. If, for example, the ingredient of an inexperienced leadership is added to these circumstances, a tentative agreement that fails the test of membership ratification is not surprising. Other institutional explanations lay, for example, in the manner in which the ratification process takes place. A weakly recommended agreement opposed by a few militants at the ratification meeting can create a rejection atmosphere. These procedural steps have been known to be responsible for a number of rejections. Yet the degree to which these hypotheses are accurate in accounting for an explanation of contract rejection remains a matter for verification.

Nature, Coverage and Limitations of the Survey

For some time there has been a growing desire among academics and practitioners alike to obtain the necessary research that would permit this problem to be confronted in as informed a manner as possible. For example, officials in the Department's Conciliation and Arbitration Branch have long been concerned with the threat to collective bargaining inherent in a rising trend of contract rejection.

Cognizant of the need for research in this area, the Department's Economics and Research and Conciliation and Arbitration Branches collaborated on a study of contract rejection whose objectives are now the subject of this report; namely to:

- a) determine the rate and incidence of contract rejection in industries under Federal jurisdiction;
- b) develop an indication of the probable causes of contract rejection;
- c) assess its implications for the effectiveness of collective bargaining;
- d) encourage insight into the complex causes of industrial discontent.

Conciliation and Mediation Officers and Industry Specialists were called upon to engage in a very taxing exercise in which they searched their files and memories to provide the answers to a detailed questionnaire (ref. appendix).

Like most surveys, this one has limitations. For example, as might be expected, answers to some of these questions were simply not possible to obtain. Moreover, the responses to some of these questions are quite naturally subject to human error. Nonetheless, it is believed that this factor is minimized by the intimate knowledge the officers possess about the details of each dispute they handled. In any event, without the major effort and co-operation of these officers, this study would have been impossible.

Other limitations include the fact that this analysis is confined to collective bargaining in 1974 under the Canada Labour Code. Consequently, less than 10% of Canadian bargaining activity is considered. Moreover, because these cases necessitated Government assistance in the first place, they may have been inherently prone to rejection. In addition, this analysis is restricted and biased by the character of the questionnaire itself. To draft a thoroughly objective and unbiased questionnaire is a most arduous and elusive task. Some of the weaknesses of the current questionnaire are being corrected. Regrettably, ambiguities resulted in a few predictable errors. To the extent that this research tool is inadequate this analysis suffers.

Having established this, it is believed that this study is not without significance. It is a beginning. But more than this, one may infer from the sample that the data are reasonably representative of contract rejection activity in industries within Federal jurisdiction. Last year for example, nearly 320 contracts were negotiated or roughly 29% of the total number under the Labour Code. Approximately 47% or 149 cases required the services of the Conciliation and Arbitration Branch to achieve a settlement. This study focuses on 78% or 117 of these cases for which information was available from Conciliation Officers who responded to the survey questionnaire.*

* For a variety of reasons, data on the remaining 21.5% of the cases was not available. For example, in some cases the Minister ultimately decided to take no action, in which case the parties were left to themselves to solve their dispute; in other cases that involved a Board or Commission it was not practicable to retrieve the information and in a few cases, the officers who were originally assigned to the cases were no longer employed by the Department.

In section A of this paper, objective data on the rate and incidence of contract rejection will be presented. Following this will be a discussion in section B of subjective data on the underlying causes of contract rejections.

A. Rate and Incidence of Contract Rejection

1. Rate of Contract Rejection

The rate of 23.9% (28 rejections out of 117 cases in 1974) appears very high at first glance, but it must be considered that this survey is based on a small percentage of collective bargaining in Canada insofar as it is confined to cases under the Canada Labour Code. Moreover, these cases may be inherently more prone to rejection insofar as they warranted the intervention of the Department of Labour for third party settlement assistance. To this degree the rejection rate may be overstated, and further evidence of this will be discussed later on.

2. Incidence of Contract rejection

In addition to the frequency of contract rejections, we examined their occurrence from the perspective of their incidence. For example, we examined rejected settlements by month, geographic location, size of bargaining unit and the duration of the bargaining relationship. In this respect, one might postulate a connection between these variables and the rate of contract rejection, for example.

The findings of this survey however, evince little support of ~~any connection between these factors and~~ the frequency with which tentative settlements were rejected. No obvious relationship or trend existed in the data on rejections by month, geographic location, size of bargaining unit or by duration of the bargaining relationship.

3. Relationship Between Rejection Rate, Duration of Negotiations, and Advent of Government Assistance.

As an additional measure, we endeavoured to determine if there was any relationship between the rejection rate, the duration of negotiations and the timing or advent of governmental assistance. One might suspect for example, that if the parties spend only a short time negotiating their differences, the chances of an agreement are reduced. Similarly, if an Industry

Specialist enters a case prior to the commencement of negotiations, the opportunities for a mutually acceptable agreement might be greater than if he is called in long after negotiations have been in progress. For these kinds of hypotheses, the survey indicates little support. According to the survey data neither the duration of negotiations nor the timing of the arrival of third party assistance seem to have affected the membership's decision to reject a tentative agreement.

4. Rejections by Advent of Conciliation

In nearly two-thirds of the cases, as Table 1 indicates, rejection occurred after the involvement of the Conciliation Officer. Insofar as rejections do occur prior to conciliation, one should be aware that officers are not always cognizant of a rejection that occurs before they become involved. To this extent, this survey may not present an entirely representative picture. Moreover, due to difficulties of information retrieval, the possibility exists that some of the rejections that occurred prior to the conciliator's involvement may not have been genuine. For example, the tentative agreement may not actually have been recommended by a majority of the bargaining committee. To this degree, the rejection rate may be overstated.

Table 1. Rejections by Advent of Conciliation

	<u>Cases</u>	<u>Percent of Total</u>
Rejections before Conciliation Officer entered case	8	28.6%
Rejections after Conciliation Officer entered case	18	64.3%
Not reported	2	7.1%
Totals	28	100.0%

5. Multiple Rejections

In only two cases were there more than one rejection; in one case a tentative agreement was rejected twice; in another, three times.

Table 2. Multiple Rejections

<u>Number of Occurrences</u>	<u>No. of Cases</u>	<u>Percent of Total</u>
one rejection	24	85.7%
two rejections	1	3.6%
three rejections	1	3.6%
not reported	2	7.1%
Totals	28	100.0%

6. Rejections Involving Strike or No Strike

It may be a commonly held view that whenever a rejection takes place, a strike is likely to follow. From the evidence gathered, such does not appear to be the case, at least in this survey. In only four of the cases involving a membership rejection was there a strike.

Table 3. Rejections Involving a Strike or No Strike

	<u>Cases</u>	<u>Percent of Total</u>
No strike cases	22	78.6%
Strike cases	4	14.3%
Not reported	2	7.1%
Totals	28	100.0%

7. Rejections by Unions and Employers Involved

The names of individual unions and employers have been omitted for two principle reasons. Firstly, this information could produce misleading conclusions. For example, Union X might in one year incur a high rejection rate yet relative to a small percentage of the total cases it handles. On the other hand, Union Y's rejection rate might be lower in that year but lower relative to a large number of cases constituting a relatively large percentage of the total cases it bargains. Though Union X's rejection rate would appear worse, overall, it might be considerably better.

Secondly, there is the consideration of confidentiality that was involved in this survey.

B. Causes of Contract Rejection

For several years, journalists, labour relations practitioners and academics concerned with the apparent rise in contract rejections have been commenting upon the factors that apparently cause memberships to refuse to ratify tentative agreements. No doubt there are some very evident reasons - a tight labour market and most recently, abnormally excessive inflation rates. Yet there has been no consistent body of evidence gathered that would help to more effectively illuminate the underlying causes of what seemingly has become a normal part of industrial relations life.

A prime objective of this study was to probe these causal factors. As a beginning, and perhaps in an arbitrary fashion, conciliators were asked to estimate what in their view was the more significant underlying cause of rejection: factors related to the ratification procedures or to the major issues and causes, i.e. background factors. The breakdown of these replies appears in Table 4 hereunder.

1. Procedural vs. Background Factors

Table 4. Ratification Procedures vs. Background Factors

<u>Cause</u>	<u>Cases</u>	<u>Percent of Total</u>
Ratification Procedure Factors	1	3.6%
Background Factors - Major Issues/Causes	25	89.3%
Unknown	2	7.1%
Totals	28	100.0%

In the overwhelming number of cases, the officers believed that the nature of the ratification process itself was not the primary reason for the refusal to ratify. Rather, the primary reasons were believed to be those associated with the "Major Issues" and "Background Factors" that will now be analyzed. Following this will be an analysis of the Ratification Procedure results.

2. Major Issues and Causes of Contract Rejection

a. Major Issues

As might be expected, wages was reported as a cause in 82.1% of the cases. By a very considerable margin, this issue dominated memberships' reasons for rejecting tentative agreements. Moreover, by order of rank, the next six issues are all essentially monetary items.

In a period of inflation and unemployment, we would expect both wages and job security to be uppermost in the minds of employees. Sure enough, the fifth ranking items in the table below are seniority and job classification. Research on contract rejection in the United States by Professors Charles A. Odewahn and Joseph Krislov lends support to these findings. In

their initial study of contract rejection they proposed a linkage between rejections and the business cycle.⁷ Writing in a subsequent article in which they tested some explanatory hypotheses, they concluded that their findings "strongly indicate that the traditional concern of the union member about economic factors is the primary causal element in the rejection of tentative settlements." Finally, they offered that the "parties desirous of avoiding contract rejection should center their attention on methods of bringing the economic expectations of the rank and file in line with the realities of the range of possible settlement."⁸

Table 5. Causes by Major Issue

<u>Major Issues</u>	<u>No. of times reported</u>	<u>Percent of cases</u>	<u>Rank</u>
Wages	23	82.1%	1
Hours, overtime	7	25.0%	2
Guarantees	7	25.0%	2
Vacations, holidays	6	21.4%	3
Duration	6	21.4%	3
Pensions, insurance, welfare	4	14.3%	4
Working conditions	3	10.7%	5
Seniority	3	10.7%	5
Job Classification	3	10.7%	5
Other	7	25.0%	-

69

Total cases reported: 28

Ave. per case 2.5

-
7. Odewahn, Charles A. and Joseph Krislov: "The Relationship Between Union Contract Rejections and the Business Cycle - A Theoretical Approach", Nebraska Journal of Economics and Business, XII (Summer, 1973), pp. 23 - 36.
 8. Odewahn, Charles A. and Joseph Krislov: Contract Rejections: Testing the Explanatory Hypotheses, Industrial Relations, October, 1973. p. 296

b. Background Factors

More than any other background factor, the effects of other agreements reached elsewhere was most frequently believed to underpin a contract rejection. During a period when large settlements have attracted headline coverage in the news media, this is not surprising.

Politics within the union and the reaction of the membership to prior company policies were the second most frequently cited background factors. Composed of diverse groups of people, the union is inherently subject to internal pressure. Competing groups vie for power and it is therefore not uncommon for contracts to be rejected for reasons other than those particular to the terms of the tentative agreement. Since "union politics" was cited in as many as one-fifth of the rejection cases, this background situation would appear to be a serious factor in the rejection of tentative agreements.

Another important background factor is the reaction of the membership to prior company policies. Apparently a generalized reaction to a rather amorphous situation, there are many different company policies that might generate this feeling among memberships. Yet this sentiment could perhaps serve as a rough indication of the state of industrial relations between the parties.

Following these factors are three issues of a common cause - dissatisfaction among the disparate groups that comprise the membership. As far back as 1968, the Task Force on Labour Relations reported that there was growing evidence of militancy among younger workers who appear better educated, more independent and impatient than their older generation of trade unionists. Not confined to youth however, other groups, notably women, have become increasingly disenchanted with their relative status in the workplace. Finally, for at least a decade now, there has been evidence of a narrowing of wage differentials⁹ causing dissatisfaction among skilled workers. These skilled tradesmen are becoming increasingly concerned with their status relative to that of unskilled workers, as evidenced from the information contained in the table below.

9. Ostry, S. and M. Zaidi: Labour Economics in Canada, 2nd. Edition, Macmillan, Toronto, 1972, p. 277

At the lower end of the scale are three somewhat related background factors. That the leadership both failed to keep the membership informed during negotiations and failed to understand the real feelings of the membership is perhaps a harbinger that should deserve the increasing attention and concern of Canadian union leadership. Finally, there was some indication that workers were prepared to reject a tentative agreement knowing that alternative employment was relatively easily available. Though more understandable during a "tight" labour market, it should be considered that even under "soft" market conditions, it may be relatively easy for workers in a particular industry to obtain alternative employment.

Table 6. Causes by Background Factors

<u>Background Factors</u>	<u>No. of times reported</u>	<u>% of cases</u>	<u>Rank</u>
Effects of other agreements achieved elsewhere	17	60.7%	1
Politics within the union	6	21.4%	2
Reaction of membership to prior company policies	6	21.4%	2
Dissatisfaction of younger workers over agreement	5	17.9%	3
Dissatisfaction of other groups (excl. younger and skilled workers)	5	17.9%	3
Dissatisfaction of skilled groups over agreement	3	10.7%	4
Leaders hadn't kept members informed during negotiations	3	10.7%	4
Failure to resolve local issues in national negotiations	3	10.7%	4
Leaders hadn't understood real feeling of membership	2	7.1%	5
Relative ease of securing other employment	2	7.1%	5
Other	4	14.3%	
Total	56		
Total cases reported	28		
Average per case	2		

3. Ratification Procedures

a. Provision of Ratification Procedures

For the most part, unions in this federal sector appear to provide for ratification procedures in practice and as a constitutional measure, as will be seen in Table 7 below.

Table 7. Provision of Ratification Procedures

Method of Provision	Percent		Percent		Total*
	Yes	of Total	No.	of Total	
Constitution	92	84.4%	17	15.6%	109 (100%)
In practice	107	98.2%	2	1.8%	109 (100%)

*Excludes 8 cases where information not available.

b. Composition of Bargaining Committee

One of the difficulties encountered by some unions in bargaining a contract is the degree to which it must be acceptable to the national or international union. That terms acceptable to the membership are disapproved by parent officials is a situation no doubt frustrating to the local union officials. However, fully three-fourths of the rejections in this study involved bargaining committees composed of at least one-half local representatives. While a factor in the rejection process, its significance would not appear to be unusually important.

Table 8. Composition of Bargaining Committee - Rejection Cases

Local Representatives as a % of Bargaining Committee	Cases	Percent of Total
75 - 100%	13	46.4%
50 - 74%	8	28.6%
25 - 49%	1	3.6%
0 - 24%	6	21.4%
	28	100.0%

c. Ratification Meeting - Type of Meeting Held

Almost 90% of the ratification meetings were membership gatherings; 2 were by postal vote and 1 was by other means.

d. Ratification Meeting - Time, Place and Method by Which Membership Informed of Terms of Tentative Agreement

Some observers of the ratification process have argued that these factors may have a direct bearing upon the success of ratifying an agreement. However, while it may be clear that the timing, location and manner in which the meeting occurs are important, it is more difficult to determine the degree to which these factors interrelate and the precise direction in which they move to affect the outcome. For example, it might be desirable for membership turnout to hold the meeting at and during work and as close to the time at which the tentative

agreement was reached as possible. But if the recommendation is weak and a few militants who may incidentally be vying for leadership power elect to actively campaign against acceptance, the outcome might be unfavourable. The following tables depict the incidence of these factors.

Table 9. Time and Place of Meeting

<u>Time</u>	<u>Cases</u>	<u>Rejections</u>	<u>Rejection Percentage</u>
During work	-	-	-
During break	4	-	-
Before/after work	66	21	31.8%
Other	17	2	11.8%
Totals*	87	23	26.4%

<u>Place</u>	<u>Cases</u>	<u>Rejections</u>	<u>Rejection Percentage</u>
Place of work	8	4	50.0%
Factory gates	-	-	-
Union hall	47	12	25.5%
Other	26	6	23.1%
Totals	81	22	27.2%

*Note: In this table and those that follow, the cases do not total the actual number handled i.e. 117 total cases and 28 involving rejection. The differences reflect instances where the appropriate information was not available.

From the following two tables it will be seen that the membership were generally advised of the terms of the tentative agreement at the meeting and for the most part the terms were communicated either orally or both orally and in writing.

Table 10. When Terms of Tentative Agreement Communicated

<u>Timing</u>	<u>Cases</u>	<u>Percent of Total</u>
Prior to meeting	1	4.0%
At meeting	19	76.0%
Both	5	20.0%
	25	100.0%

Table 11. How Terms of Tentative Agreement Communicated

<u>Method</u>	<u>Cases</u>	<u>Percent of Total</u>
Orally	12	46.2%
In writing	2	7.6%
Both	12	46.2%
	26	100.0%

e. Ratification Meeting - Comments on Terms Disclosure

Officers were asked to offer any comments they thought might be useful about the manner in which the terms were disclosed that might have had a bearing on the outcome of the vote. Though less than 1/3rd. of the questionnaires contained such comments there were a few instances where officers felt the terms were not fully explained. A more rigorous effort in the future to get at this kind of information might prove useful.

f. Ratification Meeting - Time Elapsed Between Decision to Vote and Actual Vote.

Several factors might operate here to in one way or another affect the outcome of the vote. A considerable lapse of time for example, might permit the negotiating team to effectively lobby in favour of the proposed agreement. Yet it might also permit those opposed to more readily marshall their forces against the agreement. Too much time might frustrate the membership, generate false rumors and thus destroy any credibility the tentative agreement might have initially attracted. In any event, from the table below it will be observed that little firm support is lent to any of these theories from the data obtained in this survey.

Table 12. Time Elapsed Between Decision to Vote and Actual Vote

<u>Elapsed Time</u>	<u>No. of Cases</u>	<u>Rejections</u>	<u>Rejection Percentage</u>
Same day	17	5	29.4%
1 week or less	44	10	22.7%
1 - 2 weeks	16	5	31.3%
3 - 4 weeks	5	1	20.0%
1 month	11	2	18.2%
Totals	93	23	24.7%

g. Ratification Meeting - Nature of the Recommendation

Conciliation Officers were asked to estimate the proportion of the bargaining committee that were in favor of accepting the tentative agreement. According to the table below, in 88% of the rejection cases, at least 2/3rds. of the committee were in favor of accepting the agreement. In one case, 5 of the 6 members would leave the decision to the membership, in another case 2 of 4 would so act, and in a third case, all of the negotiators would elect to

leave the membership decide. From this latter information it is evident that a few of these cases may not have been genuine rejections. Once again this may have inflated the rejection rate to a minor extent. This will be supported in the following section.

Table 13. Percentage of Negotiating Committee in favor of Accepting Tentative Agreement

<u>Percent of Committee</u>	<u>Cases</u>	<u>Percent of Total</u>
100%	20	80%
80%	1	4%
66 2/3%	1	4%
16 2/3%	1	4%
0%	2	8%
Totals	25	100%

Following this, officers were asked whether the agreement was actually recommended, by what proportion of the bargaining committee, whether or not any members of the bargaining team campaigned against the proposed agreement and if so, how. In 84% of the cases the agreement was in fact recommended and every case for which information of this nature was available, the tentative agreement was recommended by at least 2/3rds. of the negotiating committee. In only 12.5% (3 cases) of the cases was there any campaigning against the proposal and in 2 out of the 3 cases, campaigning took place at the ratification meeting.

Table 14. Whether the Agreement was Actually Recommended

<u>Response</u>	<u>Cases</u>	<u>Percent of Total</u>
Yes	21	84%
No	4	16%
Totals	25	100%

If we were to use 84% as the accurate percentage of cases actually involving rejection, the overall rejection rate would be 20.5%. All things considered (ref. discussion in Section A.1. Rate of Contract Rejection), a more accurate rejection percentage would be closer to 21% than to 24%.

Table 15. Proportion of Bargaining Committee Recommending Acceptance of Tentative Agreement

<u>Proportion Recommending</u>	<u>Cases</u>	<u>Percent of Total</u>
100%	10	71.6%
87%	1	7.1%
83%	1	7.1%
80%	1	7.1%
66 2/3%	1	7.1%
	<hr/> 14	<hr/> 100.0%

There have been times when union leaderships have deliberately used the ratification process to engineer a contract rejection to pry more from the employer. Our officers were therefore asked whether in their opinion the rejection was a tactical manoeuvre by the union. From the table below, it is clear that in most cases the rejections were genuine. Yet because officers did not know in so many cases, it is possible that this tactical manoeuvre was utilized more frequently than it would appear.

Table 16. Whether the Rejection was Considered a Tactical Manoeuvre By The Union

<u>Response</u>	<u>Cases</u>	<u>Percent of Total</u>
Yes	1	3.8%
No	17	65.4%
Did not know	8	30.8%
	<hr/> 26	<hr/> 100.0%

Table 17. Whether Campaigning Against the Agreement Occurred

<u>Response</u>	<u>Cases</u>	<u>Percent of Total</u>
Yes	3*	12.5%
No	21	87.5%
	<hr/> 24	<hr/> 100.0%

*In 2 of these cases, campaigning occurred at the meeting.

h. Ballot Results

Nearly 1/2 of the rejections (46.7%) were by 70% or more of the membership; almost 3/4ths (73.3%) were by at least 60% of the membership. When tied to the data on the proportion of the bargaining committee recommending acceptance, these results suggest a rather considerable gap in the manner in which the tentative agreement was perceived by the leadership on the one hand and the membership on the other. Several explanations might be offered. For example, aside from a possible lack of communication, negotiators are eventually confronted with detailed information not usually available to the membership about for example, the state of the company's finances, the health of the industry, and about comparisons with other occupations and industries. On the other hand and particularly during an inflationary period such as now exists, expectations are generated to levels that become clearly not achievable. Were there no communications gap present under these conditions, the chasm between leadership and membership perceptions about the acceptability of the proposed agreement terms would probably be sufficient to cause a membership rejection. More about this in the next section.

Table 18. Ballot Results

<u>Proportion of Membership Rejecting</u>	<u>Cases</u>	<u>Percent of Total</u>
90 - 100%	1	6.6%
80 - 89%	2	13.3%
70 - 79%	4	26.7%
60 - 69%	4	26.7%
50 - 59%	4	26.7%
	<hr/>	<hr/>
	15	100.0%

C. Monetary Difference Between Rejected and Final Settlements

An obvious and important question is whether or not the rejection "paid off."

From the survey results, the answer to this question is not very clear. In about 46% of the cases, there was no significant improvement in the final agreement. In the remaining 54% of the cases, there was an improvement of at least 3¢ per hour per year. When strike cases are considered, two of the three cases for

which the information was available resulted in an addition of at least 3¢ per hour per year. A more precise research tool should be developed to obtain more accurate results in future surveys. At present, all that can be said is that in half the cases, some financial improvement was realized after the rejection occurred.

Table 19a. Monetary Differences Between Rejected and Final Settlements

<u>Difference</u>	<u>Cases</u>	<u>Percent of Total</u>
No change.	3	12.5%
Rearranged package accepted.	7	29.2%
Addition (a)(e.g. package 1¢ - 3¢ per hour per year).	1	4.2%
Addition (b)(e.g. package 1¢ - 3¢ per hour per year).	-	-
Addition (c)(e.g. more than 3¢ per hour per year).	13	54.1%
Totals	24	100.0%

Table 19b. Strike Cases*

<u>Difference</u>	<u>Cases</u>	<u>Percent of Total</u>
No change.	-	-
Rearranged package accepted	1	33 1/3%
Addition (a)	-	-
Addition (b)	-	-
Addition (c)	2	66 2/3%
	3	100%

*There were a total of 4;
information on one was not available.

D. Conclusions

This study has focused on settlement rejections under the Canada Labour Code. To know the full extent of contract rejection however, research must be undertaken in the Provinces and the Public Service where most bargaining activity occurs. For without research in these sectors, discussions about contract rejection will continue to be dominated by speculation.

That refusals to ratify tentative agreements has become a problem is evident from the data. Roughly one in five tentative settlements were rejected by union memberships in 1974. Under these circumstances it becomes difficult for conciliators to approach the bargaining table without the implicit threat that the settlement they may induce could be summarily rejected. Equally are the union leadership exposed to this prospect. Should this tendency increasinly result in a tactic whereby fearing a rejection, both union and management negotiators hold back from their final position, then good faith collective bargaining could be jeopardized.

On the positive side evidence suggests that conciliators are reacting to this situation and will no doubt carefully consider the factors necessary to structure an agreement in order to create the maximum probability of acceptance. Hopefully in the light of this kind of information, union negotiators will react in a similar fashion.

Why a tentative agreement is deemed unacceptable is a question this study has sought to answer. From the analysis it has been established that in the opinion of our officers, the aforementioned major issues and background factors were the underlying causes of most contract rejections, rather than factors associated with ratification procedures. At the margin however, these procedures may assume greater importance than would appear to be the case.

Heading this list were causes associated with the state of the economy - wages and the effects of agreements achieved elsewhere. Results closely approximating these were evidenced in the American study of 1968.¹⁰ Moreover, other research previously cited establishes a strong case that economic factors are the primary cause of tentative settlement rejections.

In addition, the findings of this study lend support to both the socio-cultural and institutional hypotheses. Leading background factors included, for example, both the dissatisfaction of younger workers over the agreement, internal union politics, and the reaction of the membership to prior company policies, the latter of which may serve as some indication of the state of industrial relations in these instances of collective bargaining.

10. Simkin, Wm. E. "Refusals to Ratify Contracts", Industrial and Labour Relations Review, July 1968. pp. 528 and 531.

Finally, in most rejection cases, the tentative agreements were strongly recommended on the one hand and clearly rejected on the other. This would suggest that in general, these contract rejections were genuine cases where the proposed terms were unacceptable to the memberships. This conclusion will undoubtedly be of interest to the country's union leadership. For hopefully, it is through the knowledge of this kind of information that the parties to this process can most effectively act to minimize the adverse effects of contract rejection.

APPENDIXQUESTIONNAIRE USED IN STUDYSPECIAL STUDY ON CONTRACT ACCEPTANCE AND REJECTION BY UNION MEMBERSNotes:

- a. To be completed by the Conciliation Officer for each case he handles.
- b. Try and complete each question. In some cases questions may be inappropriate to the circumstances: feel free to state this and add your reply and comments (on a separate sheet if necessary).
- c. If there is more than one contract rejection, please answer again questions 17-39 inclusive, for each additional rejection.

PART I Parties and Dates

1. Conciliation Officer: _____
2. File or Case No: _____
3. Union/s involved: _____
4. Employer/s involved: _____
5. Location of employees in bargaining unit: _____
6. Number of employees in bargaining unit (approx.): _____
7. If in one establishment, total number of employees in that establishment: _____
8. How long has a Bargaining Relationship existed: ,

_____ Initial contract	_____ 10 to 20 years
_____ 1 to 5 years	_____ Over 20 years
_____ 5 to 10 years	_____ Unknown
9. Expiry date of old contract: _____
10. Date negotiations commenced (approx.): _____
11. Date Conciliation Officer called in: _____
12. Does the union constitution provide for contract ratification by the rank and file membership: Yes: _____ No: _____

13. Is it the union's practice to provide for contract ratification:
 Yes: _____ No: _____
 (If no ratification procedure was followed, then turn to
PART V Reaching a Contract Agreement at end of questionnaire.)
14. Date on which union's bargaining committee reached decision to
 conduct a ratification vote: _____
15. Date on which balloting closed: _____
-
-

PART II The Ratification Process

16. Number of persons on Union's bargaining committee:
 _____ members of local
 _____ members of regional office
 _____ Total
17. Estimate the number of the committee members who were in favor
 of accepting the tentative agreement: _____
18. Estimate the number of the committee members who were in favour
 of continuing the bargaining: _____
19. Estimate the number of the committee members who would leave the
 decision entirely to the membership: _____
20. If the bargaining committee were not unanimous on the above three
 questions, comment on possible reasons for this.

- | | |
|---|---|
| <p>21. How were the members advised of the
 terms of tentative agreement?</p> <p>_____ orally</p> <p>_____ in writing</p> <p>_____ both</p> | <p>22. When were they advised?</p> <p>_____ prior to meeting</p> <p>_____ at meeting</p> <p>_____ other (explain)</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
|---|---|

23. Any special comments on way in which terms were disclosed which you believe may have affected the vote?

24. Did committee members actually recommend the agreement?
 Yes: _____ No: _____
 _____ in writing
 _____ orally at meeting
 _____ other
26. Did any committee members campaign against acceptance?
 Yes: _____ No: _____
 _____ in writing
 _____ orally at meeting
 _____ other

25. How many members (estimate): _____
27. How many members (estimate): _____

28. Type of Vote
 _____ postal
 _____ membership meeting
29. Total Ballot
 _____ no. favouring acceptance
 _____ no. rejecting

30. Time and Place of Ratification Meeting

- a) Time of Meeting
 _____ during working hours
 _____ during regular break in work hours
 _____ before or after work
 _____ other
- b) Place of Meeting
 _____ place of work
 _____ factory gates
 _____ union hall
 _____ other

31. If meeting, type of ballot at meetings:
 _____ secret
 _____ show of hands
 _____ standing
 _____ voice

(If the contract was accepted, move to PART IV Acceptance of Tentative Agreement, Question No. 40).

PART III Major Issues and Causes of Rejection

32. What are the major terms in the contract that were disputed items in the rejection? Rank in order of importance (1, 2, 3, etc.) if possible.

_____ Wages	_____ Pensions, Insurance, Welfare
_____ Union Security	_____ Management Prerogatives
_____ Job Security	_____ Duration of Contract
_____ Seniority	_____ Job Classification
_____ Grievance Procedure & Arbitration	_____ Working Conditions
_____ Guarantees	_____ Others (Cite)
_____ Vacations, Holidays	
_____ Hours, Overtime	

33. Conciliation Officer's opinion of the background factors which gave rise to the rejection. Check the applicable line below. If more than one explanation involved, indicate importance by numbering 1, 2, 3, etc. if possible.
Explanation:

_____ Dissatisfaction of skilled workers over agreement.
 _____ Dissatisfaction of women over agreement.
 _____ Dissatisfaction of younger workers over agreement.
 _____ Dissatisfaction of other group (specify: _____).
 _____ Failure to resolve local issues in national negotiation.
 _____ Effects of other agreements reached elsewhere.
 _____ Politics within the union.
 _____ Reaction of membership to prior company policies.
 _____ Leaders had made excessive promises.
 _____ Leaders hadn't understood real feeling of membership.
 _____ Leaders hadn't kept members informed during negotiations.
 _____ Relative ease of securing other full or part-time employment in advent of strike.
 _____ Other (explain).

34. Conciliation Officer's Estimate of Underlying Causes of Rejection: Please check appropriate box if able to judge which was the more significant underlying cause of rejection:

☐ ratification procedure factors, as described in Part II

☐ major issues and causes as described in Part III

35. Have any other serious suggestions been made as to the possible causes of contract rejection?

36. Difference Between Rejected and Final Settlements:

(Please check the blank which in your judgement is most appropriate; also indicate the number of days between rejection of the first agreement and acceptance of final agreement).

_____ No change: original agreement finally accepted

_____ Rearranged package accepted (no important addition, but may include moving benefits forward)

_____ Addition (a) (Example: package less than 1¢ per hr. per yr.; i.e. less than 3¢ in 3 yrs.)

_____ Addition (b) (Example: 1¢ to 3¢ per hr. per yr.)

_____ Addition (c) (Example: more than 3¢ per hr. per yr.)

(If not a monetary change, use judgement in recording as parallel to a, b, or c).

37. Elapsed time between rejection and acceptance in days: _____

38. When Rejection Occurred:

(a) All Cases:

(b) Strike Cases:

_____ Before conciliation stage(s)

_____ Before Strike

_____ After conciliation stage(s)

_____ After Strike

_____ How many times was settlement rejected?

39. Was the rejection of the tentative agreement a tactical manoeuvre by the union?

_____ Yes

_____ No

_____ Do not know

PART IV : Acceptance of Tentative Agreement

(Cases where membership ratification procedure was utilized).

40. If the tentative agreement was accepted after the first ratification vote, why was it accepted? "Reasons" would include the nature of the bargaining relationship, the specific issues, background factors, ratification procedures, etc.

41. If the tentative agreement was accepted after one or more rejections, why was it finally accepted?

PART V Reaching a Contract Agreement

(Cases where there was no provision for ratification).

42. Give your opinion as to whether and in what ways, absence of ratification procedures may give rise to problems in administering the contract, or in the industrial relations generally in the unit.

PART VI Other Comments (if any)

41. Si l'on a accepté l'accord préliminaire après l'avoir rejeté une ou plusieurs fois, pourquoi l'a-t-on accepté finalement?

PARTIE V Ratification de la convention

(Cas où un mécanisme d'acceptation n'avait pas été prévu)

42. Dites si, selon vous, l'absence d'un mécanisme d'acceptation peut engendrer des problèmes dans l'application de la convention ou dans l'ensemble des relations industrielles du groupement et précisez de quelle manière.

PARTIE VI Autres remarques (éventuelles)

36. Différence entre les conventions rejetées et les conventions acceptées: (veuillez indiquer la cause qui vous semble la plus probable; indiquez également le nombre de jours qui se sont écoulés entre le rejet de la première convention et l'acceptation du texte définitif.)
- _____ Aucun changement: on a finalement accepté la première convention
- _____ On a accepté l'offre présentée autrement (aucune augmentation importante, mais certains avantages peuvent être accordés de façon anticipée).

Augmentation a) (Exemple: offre inférieure à 1 \$ de l'heure par année, c.-à-d. moins de 3 \$ sur trois ans)

Augmentation b) (Exemple: entre 1 \$ et 3 \$ de l'heure par année)

Augmentation c) (Exemple: plus de 3 \$ de l'heure par année)

(Si le changement n'est pas d'ordre pécuniaire, évaluez-le en le comparant avec les augmentations a), b), et c).

37. Nombre de jours écoulés entre le rejet et l'acceptation: _____

38. Cas de rejet:

a) Ensemble des cas

Avant la conciliation

Après la grève

Après la conciliation

Après la grève

Combien y a-t-il eu de rejets?

39. Le rejet de l'accord préliminaire constituait-il une tactique syndicale?

Oui

Non

Ne sait pas

PARTIE IV Acceptation de l'accord préliminaire
(Cas où l'on a utilisé le mécanisme d'acceptation par la base.)

40. Si l'on a accepté l'accord préliminaire à l'occasion du premier vote d'acceptation, pourquoi l'a-t-on accepté? On peut donner comme "motifs", la nature des rapports de négociation, les principales raisons, les facteurs ambiants, le mécanisme d'acceptation, etc.

PARTIE III Principales raisons et causes de rejet

32. Quelles sont les principales causes de la convention qui ont fait l'objet de controverse au moment du rejet? Les classer par ordre d'importance (1, 2, 3, etc.) si possible.

- Salaires
- Sécurité syndicale
- Sécurité d'emploi
- Ancienneté
- Procédure de grief et d'arbitrage
- Garanties
- Vacances et congés
- Horaires, heures supplémentaires

33. Opinion du conciliateur au sujet des facteurs ambients qui ont pu inciter au rejet. Cocher la ligne appropriée ci-dessous. S'il y a plus d'une explication, les classer si possible selon leur importance: 1, 2, 3, etc.

- Mécontentement des travailleurs qualifiés au sujet de la convention
- Mécontentement des femmes au sujet de la convention
- Mécontentement des plus jeunes travailleurs au sujet de la convention (précisez:)
- Non-résolution des questions d'intérêt local au niveau des négociations nationales
- Conséquences des conventions signées ailleurs
- Politique syndicale
- Réaction de la base aux politiques antérieures de l'entreprise
- Promesses exagérées de la part des dirigeants syndicaux
- Incompréhension des dirigeants à l'égard des sentiments profonds de la base
- Mutisme des dirigeants à l'égard de la base durant les négociations
- Facilité relative à s'assurer un autre emploi, à temps plein ou partiel, dans l'éventualité d'une grève
- Autre (expliquer)

34. Opinion du conciliateur au sujet des causes profondes du rejet: veuillez cocher la case appropriée si vous pouvez dire quelle a été la cause profonde la plus importante du rejet:

- ☐ Facteurs reliés au mécanisme d'acceptation, tels que les décrit la partie 2.
- ☐ Les principales raisons et causes décrites dans la partie 3.

35. A-t-on proposé d'autres raisons sérieuses comme causes possibles du rejet de la convention?

23. Avez-vous lieu de penser que la façon d'annoncer les conditions ait pu, selon vous, influencer le scrutin? De quelle manière?

24.

Les membres du comité ont-ils proposé effectivement l'acceptation? Oui: _____ Non: _____
Des membres du comité se sont-ils opposés activement à l'acceptation? Oui: _____ Non: _____

26.

par écrit _____

oralement à la réunion _____

autrement _____

27.

Combien l'ont fait (environ)? _____

25.

Combien l'ont fait (environ)? _____

29.

Combien l'ont fait (environ)? _____
favorables à l'acceptation _____

28.

Genre de scrutin _____
par la poste _____

30.

Moment et endroit de la réunion d'acceptation _____

a)

Moment de la réunion _____

b)

Endroit de la réunion _____

durant les heures de _____

lieu de travail _____

durant la pose normale _____

aux portes de l'usine _____

au cours du travail _____

avant ou après le travail _____

local du syndicat _____

autre moment _____

autres _____

31.

S'il y a eu réunion, genre de scrutin dans les réunions: _____

secret _____

à mains levées _____

par assis levé _____

par appel nominatif _____

(Si la convention a été acceptée, passez à la PARTIE IV Acceptation de l'accord préliminaire, Question n° 40.)

13. Est-ce une coutume du syndicat de faire accepter la convention?
Oui: _____
Non: _____
14. Quand le comité de négociations du syndicat a-t-il décidé de procéder à un vote d'acceptation? _____
15. Quand le scrutin s'est-il terminé? _____

PARTIE II Le mécanisme d'acceptation

16. Nombre de personnes membres du comité de négociations syndical: _____

membres de la section locale

membres du bureau régional

Ensemble

17. D'après vous, combien de membres du comité étaient-ils favorables à l'acceptation de l'accord préliminaire? _____

18. D'après vous, combien de membres du comité étaient-ils favorables à la poursuite des négociations? _____

19. D'après vous, combien de membres du comité laisseraient-ils la base entièrement libre de décider? _____

20. Si le comité de négociations n'était par unanime sur les trois questions précédentes, quelles raisons expliqueraient ce comportement? _____

21. Comment les membres ont-ils pris connaissance des conditions de l'accord préliminaire? _____

oralement

avant la réunion

par écrit

lors de la réunion

les deux

à un autre moment (expliquer) _____

ANNEXE

QUESTIONNAIRE UTILISÉ AUX FINS DE L'ETUDE

ETUDE PARTICULIÈRE SUR L'ACCEPTATION ET LE REJET DES CONVENTIONS PAR LES EFFECTIFS SYNDICAUX

Remarques:

- a) Le négociateur remplit un questionnaire pour chaque cas qui lui est soumis.
- b) Essayez de répondre à chaque question. Il est possible que certaines questions ne s'appliquent pas aux circonstances particulières: n'hésitez pas à nous en faire part et à joindre votre réponse et vos observations (sur une feuille détachée au besoin).
- c) Dans les cas comportant plusieurs rejets de convention, veuillez répondre aux questions 17 à 39 inclusivement pour chacun de ces rejets.

PARTIE I Qui et quand

1. Conciliateur: _____
2. Numéro du dossier ou du cas: _____
3. Syndicat(s) concerné(s): _____
4. Employeur(s) concerné(s): _____
5. Situation des employés au sein du groupement de négociations: _____
6. Nombre d'employés dans le groupement (environ): _____
7. S'il s'agit d'un seul établissement, nombre total d'employés dans cet établissement: _____
8. Depuis combien de temps existe-t-il une formule de négociations? _____
- _____ première convention
- _____ 10 à 20 ans
- _____ Plus de 20 ans
- _____ 5 à 10 ans
- _____ Ne sait pas
9. Date d'expiration de l'ancienne convention: _____
10. Quand a-t-on entrepris les négociations (environ): _____
11. Quand a-t-on eu recours à un conciliateur: _____
12. Les statuts du syndicat prévoient-ils que la base doit accepter la convention? Oui: _____ Non: _____

Enfin, dans la plupart des cas, on a fermement appuyé les accords préliminaires d'un côté et on les a fermement rejetés de l'autre. Cela laisse à entendre que ces rejets étaient vraiment dus en général au fait que la base refusait les conditions offertes. Cette constatation sera sans doute utile pour les dirigeants syndicaux du pays. Il faut espérer, en effet, que c'est en prenant connaissance de tels renseignements, que les parties prenantes peuvent contribuer le plus efficacement à réduire les conséquences néfastes des rejets de conventions.

Les renseignements démontrent clairement que les refus d'accepter les accords préliminaires posent maintenant un problème. La base syndicale a rejeté, en gros, une entente préliminaire sur cinq en 1974. Dans ces conditions, il devient difficile pour les conciliateurs de s'approcher de la table de négociations sans sentir peser sur eux la menace tactique de voir rejeter du revers de la main l'entente qu'ils ont pu provoquer. Les dirigeants syndicaux courent également le même risque. Si cette tendance s'imposait graduellement comme une tactique incitant les négociateurs des deux parties à s'accrocher à leur position finale par crainte d'un rejet, elle mettrait en danger les négociations collectives de bonne foi.

Il semble évident, cependant, que les conciliateurs sont en train de réagir devant cette situation et qu'ils étudient sans doute attentivement les éléments indispensables au texte conventionnel de façon à réunir le plus de chances possibles de le faire accepter. Espérons qu'à la lumière de ces enseignements, les négociateurs syndicaux en feront autant. Cette étude a cherché à apporter à la question de savoir pourquoi un accord préliminaire semblait inacceptable des éléments de réponse. L'analyse a montré que, de l'avis de nos conciliateurs, les causes profondes de la plupart des rejets émanaient des raisons principales et des facteurs ambients dont il a déjà été question plutôt que des facteurs reliés au mécanisme d'acceptation. Ce mécanisme peut toutefois revêtir une importance marginale plus grande qu'il ne le semble.

En tête de liste se trouvaient des causes liées à la conjoncture économique - les salaires et les conséquences découlant des conventions signées ailleurs. Une étude effectuée aux États-Unis en 1968 a donné des résultats très voisins. Qui plus est, une autre recherche mentionnée plus tôt montre sans équivoque que les facteurs économiques constituent la cause première des rejets d'accords préliminaires.

De plus, les conclusions de cette étude confirment les hypothèses socio-culturelles et institutionnelles. En tête des facteurs ambients, par exemple, venaient le mécontentement des plus jeunes travailleurs au sujet de la convention, la politique interne des syndicats et la réaction de la base aux lignes de conduite antérieures des entreprises, ce dernier facteur pouvant dénoter l'état des relations industrielles en ce qui concerne les négociations collectives considérées.

10. Simkin, Wm. E. "Refusals to Ratify Contracts", Industrial and Labour Relations Review, juillet 1968, pp. 528 et 531.

compte obtenir de meilleurs résultats des enquêtes à venir. Pour le moment, tout ce que l'on peut dire, c'est que dans la moitié des cas, le rejet a entraîné un léger gain pécuniaire.

Tableau 19a. Différences pécuniaires entre les conventions rejetées et les conventions acceptées

Différence		Cas		Pourcentage global	
Aucun changement		3		12.5	
Acceptation de l'offre présentée autrement		7		29.2	
Augmentation a) (inférieure à 1 \$ de l'heure par année)		1		4.2	
Augmentation b) (entre 1 \$ et 3 \$ de l'heure par année)		-		-	
Augmentation c) (supérieure à 3 \$ de l'heure par année)		13		54.1	
Totaux		24		100.0	

Tableau 19b. Cas de grève*

Différence		Cas		Pourcentage global	
Aucun changement		-		-	
Acceptation de l'offre présentée autrement		1		33.1/3	
Augmentation a)		-		-	
Augmentation b)		-		-	
Augmentation c)		2		66 2/3	
		3		100	

*Il y a eu quatre cas de grève; il a été impossible d'obtenir des renseignements sur l'un de ces cas.

D. Conclusions

Cette étude a porté tout spécialement sur les rejets de conventions qui sont assujettis au Code canadien du travail. Pour connaître toute l'étendue de ces rejets, il faudrait entreprendre une recherche au niveau provincial et au sein de la fonction publique, car c'est là que se déroulent la plupart des négociations. Sans une recherche dans ces domaines, les discussions à propos des rejets de conventions resteront confinées aux hypothèses.

h) Résultats du scrutin

Près de la moitié des accords (46.7 p. 100) rejetés l'ont été par 70 p. 100 ou plus des adhérents, environ les trois quarts (73.3 p. 100) l'ont été par au moins 60 p. 100 des adhérents. Si on rapproche ces chiffres des renseignements concernant la proportion des négociateurs favorables à l'acceptation, ils laissent entrevoir un écart passablement grand entre la façon dont les dirigeants et la base envisagent l'accord préliminaire. Ce phénomène s'explique de diverses façons. D'une part, les négociateurs peuvent être avertis de leurs renseignements. Ils disposent par ailleurs d'informations précises, -- information que les membres ne connaissent habituellement pas, -- sur l'état financier de l'entreprise, la vigueur du secteur industriel et sur la situation d'autres professions ou industries. D'autre part, notamment durant une période inflationniste comme celle que nous traversons, les aspirations finissent par atteindre des niveaux nettement inaccessibles. Dans ces conditions, le fossé qui sépare la façon dont le sommet et la base envisagent la possibilité d'accepter les conditions de l'accord préliminaire s'aggrave, sans échec de la communication, probablement à lui seul à provoquer chez les membres le rejet de la convention. Cette question sera traitée de nouveau dans la partie suivante.

Tableau 18. Résultats du scrutin

Pourcentage des membres opposés		Cas	Pourcentage global
90 à 100	1	6.6	
80 à 89	2	13.3	
70 à 79	4	26.7	
60 à 69	4	26.7	
50 à 59	4	26.7	
	15	100.0	
Différences pécuniaires entre les conventions rejetées et les conventions acceptées			

Une question évidente et importante qui se pose est de savoir si le rejet a été "payant" ou non.

Les résultats de l'enquête ne permettent pas de tirer cette question au clair. Dans quelque 46 p. 100 des cas, la convention ratifiée n'apporte pas d'améliorations notables. Dans 54 p. 100 des cas, on note un gain horaire minimum de 3 ¢ par année. Si l'on tient compte des cas où une grève a eu lieu, deux des trois cas pour lesquels nous disposons de renseignements ont abouti à une augmentation minimum de 3 ¢ de l'heure par année. Il faudrait inventer un meilleur outil de recherche si l'on

Tableau 15. Proportion des négociateurs favorables à l'acceptation de l'accord préliminaire

Pourcentage favorable		Cas	Pourcentage global
100	10	71.6	
87	1	7.1	
83	1	7.1	
80	1	7.1	
66 2/3	1	7.1	100.0
	14		

A certains moments, les dirigeants ont volontairement profité du mécanisme d'acceptation pour susciter le rejet de la convention afin d'obliger l'employeur à faire d'autres concessions. Nous avons donc demandé à nos conciliateurs s'ils croyaient que le rejet était une tactique de la part du syndicat. Le tableau suivant montre clairement que les rejets ont été véritables la plupart du temps. Encore une fois, l'incertitude qui se remarque dans plusieurs des cas, permet cependant de croire que cette tactique a pu être utilisée plus souvent qu'on ne le croit.

Tableau 16. Le rejet est-il attribué à une tactique des syndicats?		Tableau 17. Y a-t-il eu opposition active à la convention?	
Réponses	Cas	Réponses	Cas
Oui	1	Oui	3*
Non	17	Non	21
Indécis	8	Totaux	24
	30.8		87.5
	100.0		100.0

*Dans deux de ces trois cas, l'opposition active s'est manifestée à la réunion.

Réponses	Cas	Pourcentage global
Oui	3*	12.3
Non	21	87.5
Totaux	24	100.0

avoir gonflé quelque peu le taux de rejet, comme l'illustre le tableau suivant.

Tableau 13. Pourcentage des négociateurs favorables à l'acceptation de l'accord préliminaire

Pourcentage des négociateurs		Cas		Pourcentage global	
100	20	4	25	80	100
80	1	4	25	4	80
66 2/3	1	4	25	4	66 2/3
16 2/3	1	4	25	4	16 2/3
0	2	8	25	8	0
Totaux		Totaux		Totaux	

Nous avons ensuite demandé aux conciliateurs s'ils avaient recommandé effectivement l'acceptation, quelle proportion du comité de négociation s'y était ralliée, si un ou plusieurs négociateur(s) s'étaient opposé(s) activement au projet de convention et, dans l'affirmative, à combien ils se chiffraient. Ils ont recommandé effectivement l'acceptation dans 84 p. 100 des cas et pour tous les cas où nous disposons de ce genre de renseignements, au moins deux tiers des négociateurs ont recommandé l'acceptation de l'accord préliminaire. Il y a eu opposition active au projet dans seulement 12.5 p. 100 des cas (3 cas) et dans deux de ces trois cas, l'opposition active s'est manifestée lors de la réunion d'acceptation.

Tableau 14. A-t-on proposé effectivement l'acceptation?

Réponses	Cas	Pourcentage
Oui	21	84
Non	4	16
Totaux	25	100

Si nous devons accepter ce 84 p. 100 comme le pourcentage exact des cas ayant entraîné effectivement un rejet, le taux global de rejet s'établirait à 20.5 p. 100. Lorsqu'on tient compte de tous les éléments (se reporter à la discussion de la partie A.1, Taux de rejet des conventions), on ramène le taux de rejet de 24 p. 100 à 21 p. 100.

e) Réunion d'acceptation - Observations sur la façon d'expliquer les conditions

Nous avons demandé aux conciliateurs de nous dire dans quelle mesure, à leur avis, la façon d'expliquer les conditions a pu influencer le résultat du scrutin. Bien que moins du tiers des questionnaires renferment des observations dans ce sens, certains conciliateurs ont néanmoins déclaré avoir eu l'impression que les conditions n'avaient pas été suffisamment expliquées. Il pourrait s'avérer utile de déployer à l'avenir un effort mieux soutenu si l'on veut obtenir des renseignements complets.

f) Réunion d'acceptation - Temps écoulé entre la décision de passer au vote et le vote lui-même

Plusieurs éléments peuvent jouer ici et influencer le résultat du scrutin dans un sens ou dans l'autre. Un délai important, par exemple, pourrait permettre aux négociateurs de réussir à faire pression en faveur du projet de convention. Un délai trop long pourrait indisposer la base, faire naître de fausses rumeurs et donc saper la confiance que l'accord préliminaire aurait pu susciter. De toute façon, les renseignements obtenus au cours de cette enquête ne permettent pas de soutenir sérieusement ces hypothèses comme nous le verrons dans le tableau suivant.

vote lui-même	Nombre de cas	Rejets	Pourcentage de rejet
Même jour	17	5	29.4
Une semaine ou moins	44	10	22.7
Une à deux semaines	16	5	31.3
Trois à quatre semaines	5	1	20.0
Un mois	11	2	18.2
Totaux	93	23	24.7

g) Réunion d'acceptation - Nature de la recommandation

Nous avons demandé aux conciliateurs de dire dans quelle proportion les membres du comité de négociations étaient, selon eux, favorables à l'acceptation de l'accord préliminaire. Le tableau suivant montre que dans 88 p. 100 des cas de rejet, les deux tiers au moins des membres du comité étaient favorables à l'acceptation de la convention. Dans un cas, cinq membres sur six laisseraient les adhérents en décider; dans un autre, deux membres sur quatre et, dans un troisième, tous les négociateurs préféreraient s'en remettre à la base. Ce dernier renseignement dénote qu'il est possible que certains de ces cas n'aient pas été de véritables rejets. Encore une fois, cette imprécision peut

de tenir la réunion sur les lieux et pendant les heures de travail et le plus tôt possible après l'intervention de l'accord préliminaire. Dans le cas où la recommandation est peu convaincante et où une poignée de militants qui s'adonnent au même moment à contester le leadership, décident de s'opposer activement à l'acceptation, le résultat pourrait être négatif. Les tableaux suivants montrent dans quelle mesure ces éléments interviennent.

Tableau 9. Moment et lieu de la réunion

Moment	de cas	Nombre	de rejets	Pourcentage de rejet
Pendant le travail	-	-	-	-
Pendant la pose	4	-	-	-
Avant ou après	66	21	-	31.8
le travail	17	2	-	11.8
Autres				
Total*	87	23		26.4
Lieu	de cas	Nombre	de rejets	Pourcentage de rejet
Lieu du travail	8	4		50.0
Aux portes de	-	-		-
l'usine				
Local du	47	12		25.5
syndicat				
Autres	26	6		23.1
Total	81	22		27.2

*Remarque: Dans ce tableau et dans les suivants, les cas relevés ne comprennent pas l'ensemble des cas considérés, c'est-à-dire un total de 117 cas et 28 cas de rejets. Les différences représentent des cas pour lesquels nous ne disposons pas des renseignements pertinents.

Nous verrons dans les deux tableaux suivants que les effectifs ont été en général informés des conditions de l'accord préliminaire lors de la réunion et ont pris connaissance de ces conditions par exposé oral ou de cette façon et par écrit.

Tableau 10. Moment où les conditions de l'accord préliminaire ont été

Moment	Cas	Pourcentage	Façon	Cas	Pourcentage
Avant la réunion	1	4.0	De vive voix	12	46.2
A la réunion	19	76.0	Par écrit	2	7.6
Les deux	5	20.0	Les deux	12	46.2
	25	100.0		26	100.0

a) Modes d'acceptations prévus

Il semble que la plupart des syndicats dans le domaine fédéral considère mettent, en fait et en droit, un mécanisme d'acceptation à la disposition de leurs adhérents, comme nous le verrons dans le tableau 7 ci-dessous.

Tableau 7. Modes d'acceptation prévus

Modèles prévus	Oui	Pourcentage global	Non	Pourcentage global	Total*
	92	84.4	17	15.6	109 (110%)
	107	98.2	2	1.8	109 (100%)

*Ne tient pas compte de 8 cas pour lesquels les renseignements n'étaient pas disponibles.

b) Composition du comité de négociations

Une des difficultés rencontrées par certains syndicats lorsqu'ils négocient une convention vient de la mesure dans laquelle cette convention pourra être acceptée par l'organisation nationale ou internationale. Le fait que des conditions acceptables par la base soient désavouées par la centrale est sans doute désappointant pour les dirigeants locaux. Toutefois, au moins les trois quarts des rejets relevés dans cette étude mettaient en cause des comités de négociations formés pour une bonne moitié de représentants locaux. Bien que ce puisse être un élément de rejet, il ne paraît pas avoir une grande importance en général.

Tableau 8. Composition du comité de négociations - Nombre de cas rejetés

au sein du comité de négociations		Pourcentage de représentants locaux	
75 à 100	13	28	100.0
50 à 74	8	6	21.4
25 à 49	1		3.6
0 à 24			28.6
			46.4
			100.0

c) Réunion d'acceptation - Genre de réunion

Quelque 90 p. 100 des conventions ont été ratifiées au cours d'assemblées des adhérents; deux conventions ont été acceptées par scrutin postal et une par une autre méthode.

d) Réunion d'acceptation - Communications aux adhérents des conditions de

Certains observateurs qui ont étudié le mécanisme d'acceptation ont avancé l'hypothèse que ces éléments pouvaient avoir une influence directe sur l'acceptation ou le rejet d'une convention. Bien qu'il puisse être évident que le moment et le lieu choisis pour la réunion et la façon dont elle se déroule soient des éléments importants, présumer dans quelle mesure ces facteurs interviennent et dans quelle direction ils modifient le résultat, est plus malaisé. Pour avoir une assistance nombreuse, il est préférable

Trois facteurs ambients assez connexes figurent au bas de l'échelle. Le fait que la direction des syndicats n'ait pas réussi à renseigner suffisamment la base durant les négociations ni à comprendre ses vrais sentiments, est peut-être une indication qui mériterait plus d'attention et d'intérêt de la part des dirigeants syndicaux canadiens. Enfin, nous avons pu comprendre que les travailleurs étaient prêts à rejeter un accord préliminaire lorsqu'ils savaient qu'ils pouvaient obtenir assez facilement un autre emploi. Bien que cela se comprenne davantage lorsque la main-d'oeuvre est rare, il faut tenir compte du fait que, même lorsque la situation est renversée, les travailleurs spécialisés dans un secteur donné peuvent obtenir assez facilement un autre emploi.

Tableau 6. Causes selon les facteurs ambients

Facteurs ambients			Fréquence des mentions	Pourcentage des cas	Classement
Conséquences des conventions			17	60.7	1
Politique syndicale			6	21.4	2
Réaction de la base aux politiques antérieures de l'entreprise			6	21.4	2
Mécontentement des plus jeunes travailleurs au sujet de la convention			5	17.9	3
Mécontentement des autres groupes (les plus jeunes et les travailleurs qualifiés exclus)			5	17.9	3
Mécontentement des travailleurs qualifiés au sujet de la convention			3	10.7	4
Mutisme des dirigeants à l'égard de la base durant les négociations			3	10.7	4
Non-résolution des questions d'intérêt local au niveau des négociations nationales			3	10.7	4
Incompréhension des dirigeants à l'égard des sentiments profonds des syndicats			2	7.1	5
Facilité relative à s'assurer un autre emploi			2	7.1	5
Autres			4	14.3	
Total			56		
Somme des cas mentionnés			28		
Moyenne par cas			2		

Les répercussions des ententes signées ailleurs ont, plus que tout autre facteur ambiant, contribué au rejet des conventions. Cela ne nous surprend pas puisqu'il s'agit, de nos jours, les ententes importantes défraient toujours la manchette.

Les facteurs ambiants cités le plus fréquemment en second lieu, sont la politique syndicale et la réaction des syndicats aux politiques antérieures de la partie patronale. Composée de groupes variés, les syndicats échappent rarement aux pressions internes. Les groupes rivaux luttent pour l'obtention du pouvoir et il n'est donc pas rare de voir rejeter les conventions pour des raisons qui ne concernent pas les conditions de l'accord préliminaire. Puisque la cause "politique syndicale" a été mentionnée dans 20 p. 100 des cas de rejet, cet arrière-plan semble constituer un facteur important dans les rejets d'accords préliminaires.

La réaction des syndicats aux lignes de conduite antérieures de la partie patronale constitue un autre important facteur ambiant. Cette réaction à une situation plutôt amorphe est assez généralisée parmi les syndicats et paraît causée par plusieurs politiques différentes de la part du patronat. Ce sentiment dénote peut-être de façon empirique l'état des relations industrielles entre les parties.

Trois raisons provenant d'une cause commune, l'insatisfaction entre les groupes disparates qui forment les effectifs syndicaux, s'ajoutent à ces facteurs. Déjà en 1968, l'équipe spécialisée en relations de travail mentionnait le militantisme accru des jeunes travailleurs qui semblaient mieux instruits, plus indépendants et plus impatientes que la génération de syndicalistes qui les avait précédés. Les jeunes mis à part, d'autres groupes, celui des femmes en particulier, déchantent de plus en plus en ce qui a trait à leur situation en milieu de travail. Enfin, depuis dix ans au moins, on note une compression des salaires, ce qui ajoute à l'insatisfaction des travailleurs qualifiés. Les ouvriers de métier se préoccupent de plus en plus de leur situation en comparaison de celle des manoeuvres, comme on peut le voir dans le tableau ci-dessous.

tests menés à partir d'hypothèses explicatives les ont autorisés à conclure que la préoccupation traditionnelle qu'inspirent au syndiqué les facteurs économiques, constituait la principale cause de rejets des accords préliminaires. Finalement, ils proposaient que les parties désireuses d'éviter les rejets de convention devraient trouver un moyen de faire coïncider les espoirs matériels de la base syndicale avec les possibilités réelles de règlement.

Tableau 5. Causes selon les principales raisons

Principales raisons	Fréquence des mentions	Pourcentage des cas	Classement
Salaires	23	82.1	1
Horaires, heures supplémentaires	7	25.0	2
Garanties	7	25.0	2
Vacances et congés	6	21.4	3
Durée de la convention	6	21.4	3
Pensions, assurances, prévoyance sociale	4	14.3	4
Conditions de travail	3	10.7	5
Ancienneté	3	10.7	5
Classification des emplois	3	10.7	5
Autres	7	25.0	-
	69		
Total des cas signalés: 28			
Moyenne par cas: 2.5			

8. Odewahn Charles A. et Joseph Kristov: "Contract Rejections: Testing the Explanatory Hypotheses", Industrial Relations, octobre 1973, p. 296.

En période d'inflation et de chômage, il faut s'attendre à ce que les travailleurs pensent d'abord aux salaires et à la sécurité d'emploi. Bien sûr, les causes apparaissant en cinquième place sont l'ancienneté et la classification des emplois. Des recherches sur les rejets de convention effectuées aux États-Unis par les professeurs Charles A. Odewahn et Joseph Krislav, tendent à corroborer ces faits. Dans une première étude sur ce sujet, ceux-ci ont conclu à l'existence d'un lien entre les rejets et la conjoncture économique. Dans un article subséquent, des

Comme on pouvait s'y attendre, le rejet est attribuable aux salaires dans 82,1 p. 100 des cas. Cette cause devance, par une très forte marge, les autres raisons de rejet qui sont invoquées par les syndiqués. De plus, par ordre décroissant d'importance, les six causes suivantes sont toutes d'ordre pécuniaire.

a) Principales raisons

2. Principales raisons et causes des rejets de convention

Les données relatives au mécanisme d'acceptation.

Dans un nombre écrasant de cas, les conciliateurs étaient d'avis que la nature même du mécanisme d'acceptation ne constituait pas la raison première du refus. Ils donnaient plutôt la priorité aux "principales raisons" et aux "facteurs ambients", rubriques que nous allons maintenant analyser. Nous examinerons ensuite les données relatives au mécanisme d'acceptation.

Causes	Cas	Pourcentage global
Facteurs relatifs au mécanisme d'acceptation	1	3.6
Facteurs ambients: principales raisons ou causes	25	89.3
Non mentionnées	2	7.1
Total	28	100.0

Tableau 4. Mécanismes d'acceptation et facteurs ambients

1. Facteurs relatifs au mécanisme et facteurs ambients

Un des buts principaux de cette étude était de cerner ces facteurs. Au début, et d'une façon arbitraire peut-être, nous avons demandé aux conciliateurs ce qui, à leurs yeux, était la cause sous-jacente la plus importante en matière de rejet: les facteurs liés aux mécanismes d'acceptation ou ceux qui ont trait à l'existence de motifs et de causes sous-jacents, c'est-à-dire à des facteurs ambients. Leurs réponses figurent au Tableau 4.

7. Odewahn, Charles A. et Joseph Krislav: "The Relationship Between Union Contract Rejections and the Business Cycle - A Theoretical Approach", Nebraska Journal of Economic and Business, XII (été 1973), pp. 23-36.

6. Rejets menant ou non à la grève

On peut facilement croire que lorsqu'un rejet survient, une grève devrait normalement s'ensuivre. D'après les données recueillies, tel n'est pas le cas, du moins en ce qui concerne notre enquête. Une grève a eu lieu dans seulement quatre des cas où il y a eu rejet.

Tableau 3. Rejets menant ou non à la grève

Cas	Pourcentage global
Cas sans grève	78.6
Cas avec grève	14.3
Non mentionnés	7.1
Total	100.0

7. Rejets par les syndicats et les employeurs concernés

Nous avons omis les noms des syndicats et des employeurs pour deux raisons de principe. Premièrement, ces renseignements pourraient mener à de fausses conclusions. D'une part, le syndicat "X" peut, une certaine année, avoir un taux de rejet élevé, mais qui reste relativement bas en comparaison du total des cas qu'il traite annuellement. D'autre part, le taux de rejet du syndicat "Y" pourrait être plus bas, cette année-là, mais, comparativement au grand nombre de négociations, constituer un pourcentage relativement élevé du total de ses négociations annuelles. Donc, même si le taux de rejet du syndicat "X" semble pis que celui du syndicat "Y", il pourrait, en chiffres nets, être considérablement meilleur.

Deuxièmement, nous avons tenu compte, dans notre étude, du caractère confidentiel des données recueillies.

B. Causes des rejets de convention

Depuis plusieurs années, journalistes, universitaires et gens du métier, se préoccupant de l'accroissement visible des rejets de convention, ont exprimé leurs vues sur les facteurs qui pourraient pousser les syndicats à refuser de ratifier un accord préliminaire. Certes, certaines raisons sont plus qu'évidentes -- l'étroitesse du marché du travail et, plus récemment, la hausse anormale des taux d'inflation, -- mais nous n'avons recueilli aucune preuve tangible pouvant éclairer de façon plus précise les causes sous-jacentes de ce qui semble être devenu pratique courante dans les relations industrielles.

4. Selon les données de l'étude, ni la durée des négociations, ni l'entrée en scène de la tierce partie ne semblent avoir influencé la décision des syndiqués de rejeter l'accord préliminaire.

Rejets sur recours à la conciliation

Dans près de deux tiers des cas, comme l'indique le tableau 1, le rejet a eu lieu après l'intervention du conciliateur. Dans la mesure où les rejets ont eu lieu avant la conciliation, on doit se rappeler que les conciliateurs ne savent pas toujours s'il y a eu rejet avant qu'on fasse appel à leurs services. Dans ce cas, la situation que définit cette étude peut ne pas être complètement véridique. De plus, à cause de la difficulté d'obtenir des renseignements, il est possible que quelques rejets survenus avant l'intervention du conciliateur n'en soient pas. Il se peut que l'accord préliminaire n'ait pas été recommandé par la majorité du comité de négociations. Sous ce rapport, le taux de rejet peut être exagéré.

Tableau 1. Rejets sur recours à la conciliation

Cas		Pourcentage	
Rejets avant l'intervention du conciliateur	8	28.6	
Rejets après l'intervention du conciliateur	18	64.3	
Non mentionnés	2	7.1	
Total	28	100.0	

5. Rejets multiples

Dans deux cas seulement, on compte plus d'un rejet. On note un cas où l'accord préliminaire a été rejeté deux fois; et un autre, où il a été rejeté trois fois.

Tableau 2. Rejets multiples

Fréquence		Nombre de cas		Pourcentage global	
Un rejet	24		85.7		
Deux rejets	1		3.6		
Trois rejets	1		3.6		
Non mentionnés	2		7.1		
Total	28		100.0		

La partie "A" de ce document présente les données objectives sur le taux et la fréquence de rejets de convention. La partie "B" traite de données subjectives des causes sous-jacentes de rejets de convention.

A. Taux et fréquence des rejets de convention

1. Taux de rejets de convention

Le taux de 23.9 p. 100 (28 rejets sur 117 cas en 1974) semble très élevé à première vue, mais il faut se rappeler que cette étude ne se base que sur un petit pourcentage de la négociation collective canadienne jusqu'ici, puisqu'elle se limite aux cas relevant du Code canadien du travail. De plus, il se peut que les cas étudiés aient déjà contenu un facteur de rejet puisque leur règlement a nécessité l'intervention du ministère du Travail à titre de tierce partie. On peut sans doute considérer le taux de rejet comme exagéré sous ce rapport; d'autres éléments que nous aborderons plus loin, corroborent cette opinion.

2.

Fréquence de rejet de convention

En plus de prendre en considération le taux des rejets, nous avons étudié leur fréquence du point de vue des circonstances dans lesquelles ils ont eu lieu. Par exemple, nous avons examiné la fréquence des rejets par mois, par région, selon la taille de l'unité de négociation et selon la durée de la période de négociation, afin de pouvoir, au moyen de ces variables, formuler des hypothèses et établir le taux de rejet.

Toutefois, les conclusions de cette enquête ne permettent pas de croire qu'un lien existe entre ces facteurs et le taux de rejets de convention. Les données sur les rejets réparties selon le mois, la région, la taille de l'unité de négociation ou par la durée de la période de négociation n'ont permis d'établir aucune relation ou tendance évidente à ce sujet.

3.

Liens entre le taux de rejets, la durée des négociations et l'intervention du gouvernement

De plus, nous sommes efforcés de déterminer s'il existait quelque lien entre le taux de rejets, la durée des négociations et le moment de l'intervention gouvernementale. On peut supposer, par exemple, que si les parties mettent peu de temps à s'entendre sur leurs divergences, elles augmentent d'autant les chances de ne pas arriver à un accord. De même, si un spécialiste de l'industrie étudie l'affaire avant le début des négociations, les chances d'en arriver à un accord mutuellement acceptable sont beaucoup plus grandes que si l'on fait appel à ses services longtemps après le début des négociations. L'enquête ne permet pas de démontrer la véracité ou la fausseté de telles hypothèses.

Les agents de la Direction de conciliation et d'arbitrage et les spécialistes de l'industrie ont à cette fin entrepris des recherches fastidieuses, compilé leurs dossiers et fait appel à leur mémoire pour répondre à un questionnaire détaillé (voir annexe).

Comme la plupart des études, celle-ci s'est limitée à certains domaines. Comme on pouvait s'y attendre, il nous a été tout simplement impossible de trouver réponse à certaines questions. De plus, des erreurs ont pu se glisser dans certaines autres réponses. Néanmoins, nous croyons que la connaissance approfondie que les agents ont des détails de chaque conflit dont ils se sont occupés, réduit l'importance de ces inexactitudes. Quoi qu'il en soit, il nous aurait été impossible d'accomplir cette étude sans la coopération et l'aide que ces agents nous ont apportée si généreusement.

Le fait que cette analyse se limite aux cas de négociations collectives relevant du Code canadien du travail et survenus en 1974 constitue une autre restriction. Ainsi, cette étude tient compte de moins de 10 p. 100 de l'activité canadienne en matière de négociations. De plus, étant donné que ces cas ont nécessité une intervention du gouvernement, il se peut qu'on ait été naturellement enclin au rejet. Enfin, la nature du questionnaire lui-même a restreint le champ de l'étude et a pu en fausser les résultats. C'est une tâche des plus ardues et des plus difficiles que celle de rédiger un questionnaire vraiment objectif et sans préjugé. On est présentement à corriger quelques-unes des faiblesses de ce questionnaire. Evidemment, certaines ambiguïtés ont donné lieu à des erreurs prévisibles. Si cet instrument de recherche est insatisfaisant, il va de soi que cette étude en souffrira.

Nous croyons que la présente étude a, en dépit de ses faiblesses, une certaine valeur. Elle marque un premier pas. De plus, l'échantillon constitué pour ses fins permet de déduire que les données représentent de façon raisonnable les rejets de convention dans les industries relevant de la compétence fédérale. L'an dernier, par exemple, 320 conventions ont été négociées, soit environ 29 p. 100 du total des contrats négociables en vertu du Code canadien du travail. Pour en arriver à un règlement, on a dû faire appel aux services de la Direction de conciliation et d'arbitrage à 149 reprises, soit dans près de 47 p. 100 des cas. Cette étude porte sur 117 de ces cas, ou 78 p. 100, à l'égard desquels les conciliateurs ont répondu au questionnaire d'enquête et ont pu nous renseigner*.

* Pour plusieurs raisons, nous n'avons pu obtenir de renseignements sur les 32 autres cas. Lorsque pour certains cas, le ministre décide, en dernière instance, de ne pas poursuivre la conciliation, les parties doivent régler elles-mêmes leur conflit. En d'autres cas, la présence d'une commission de conciliation ou d'arbitrage s'oppose à la collecte des données. Quelques fois, les fonctionnaires qui avaient étudié l'affaire, ne sont plus au service du ministère.

On a émis de nombreuses hypothèses pour expliquer le rejet de convention. L'hypothèse économique est la plus plausible. La montée inflationniste, la saturation du marché du travail et les transformations au sein de la population active, par exemple, figurent parmi les causes sous-jacentes les plus plausibles. Une société où les attentes sont de plus en plus élevées, l'instruction de plus en plus poussée, le fossé entre les générations de plus en plus marqué, le rejet des "vieilles méthodes" et la propension à recourir à des moyens plus agissants qui en découle, constituent tous des facteurs qui, on le croit, ont poussé les syndicalistes à refuser de ratifier les ententes.

Des facteurs d'ordre institutionnel viennent s'ajouter à la liste. La nature propre du syndicat constitue le plus important facteur de cette catégorie. Étant démocratiques et diversifiées par leur fonction et leur essence, les différents groupes organisés rivalisent souvent entre eux pour obtenir le pouvoir d'atteindre des objectifs différents (les travailleurs non-qualifiés par exemple). Fréquemment gênés par leur dispersion géographique et par leur nombre, -- les membres d'un syndicat trouvent qu'il est de plus en plus difficile d'entretenir de bonnes communications. Si, par exemple, on ajoute l'inexpérience d'un syndicaliste à ces données, il ne faut pas s'étonner que les syndiqués refusent d'accepter l'accord préliminaire. D'autres explications d'ordre institutionnel proviennent encore de la manière de procéder à l'acceptation. La résistance qu'opposent quelques militants à un accord peu chaudement recommandé, lors d'une réunion d'acceptation, peut créer un climat de rejet. On sait qu'il faut attribuer à ces façons de procéder un certain nombre de rejets. La mesure dans laquelle ces hypothèses expliquent correctement les rejets de convention reste néanmoins encore à vérifier.

Nature, étendue et restrictions de l'étude

Depuis un certain temps, de nombreux universitaires et professeurs de la négociation collective désiraient de plus en plus entreprendre la recherche nécessaire qui permettrait d'affronter ce problème de la façon la plus précise possible. Par exemple, les dirigeants de la Direction de conciliation et d'arbitrage du ministère se préoccupent depuis longtemps de la menace que la tendance grandissante au rejet de convention fait peser sur la négociation collective.

Conscients du besoin de recherche en ce domaine, les fonctionnaires de la Direction de l'économique et des recherches et de la Direction de conciliation ont collaboré à une étude sur les rejets de convention. Les objectifs de cette étude seront traités dans le présent rapport à savoir:

- déterminer le taux et la fréquence de rejet de convention dans les industries relevant de la compétence du gouvernement fédéral;
- indiquer les causes probables des rejets de convention; évaluer la portée des rejets en ce qui concerne l'efficacité de la négociation collective;
- encourager la recherche des causes complexes du mécontentement industriel.

L'Équipe spécialisée Woods n'a publié aucun résultat, mais son étude a démontré "que le nombre d'ententes rejetées par des syndicats (était) relativement minime". On lit cependant dans son rapport la remarque suivante: "Quoique limités, les rejets survenus minent la confiance en la négociation collective, provoquent une remise en question du rôle des dirigeants syndicaux, de la nature des fonctions syndicales et inévitablement du bien-fondé même de ce qui se fait à la table de négociation. Le précédent établi par les employeurs qui font des propositions nouvelles, une fois leur "dernière offre" acceptée par le comité de négociation mais rejetée par les syndicats, n'est pas de nature à encourager la ratification à l'avenir".

L'étude ontarienne, effectuée à partir de 877 conflits dans les industries autres que celle de la construction, a révélé que 5,5 p. 100 de ces conflits ont résulté en des rejets de convention. Pour 26 de ces rejets, ce qu'on considérerait comme une offre insuffisante de salaire constituait, selon le rapport, la principale raison du rejet. Les conciliateurs qui se sont occupés de ces conflits étaient d'avis que deux facteurs économiques avaient fortement contribué à ces rejets: un marché du travail actif et le désir des syndicats de tirer avantage des principaux gains économiques remportés au cours des années 1965 et 1966. Pendant cette période, les auteurs de l'étude ont noté que les augmentations salariales étaient considérables et s'accompagnaient, dans certains cas, d'une grande publicité.

Ces deux études mises à part, il ne semble pas qu'il existe au pays d'autres sources connues de données organisées pouvant servir à analyser ce problème de la négociation collective. De plus, aux États-Unis, le F.M.C.S. ne recueille maintenant que peu de statistiques sur le taux de rejets de convention. Par conséquent, on connaît relativement peu ce qui peut constituer un grave problème de relations industrielles.

Nature du problème

En effet, depuis quelque temps, le rejet de convention constitue, aux yeux d'un grand nombre, une des pires critiques de la négociation collective. Fondé sur la séparation volontaire des pouvoirs de négocier et de ratifier ce qui a été négocié, le rejet de convention attire d'avantage l'attention non seulement parce que la fréquence avec laquelle les employeurs refusent les offres de l'employeur semble augmenter, mais aussi parce que les syndicats semblent répudier leurs propres dirigeants. Ces facteurs ajoutent aux tensions qui gênent déjà lourdement ce mécanisme. Il devient de plus en plus évident que ces rejets peuvent mettre la négociation collective en péril.

4. Les relations du travail au Canada: Rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail; Bureau du Conseil privé, décembre 1968, p. 168.
5. Ibid., p. 168.
6. The experience of Ontario Conciliation Services with Rejection of Memoranda: 1^{er} août 1966 au 31 août 1967, Direction de la recherche, Ministère du Travail de l'Ontario, mai 1968; ouvrage non publié.

Ce rapport fait état des résultats d'une étude qui a porté sur 117 cas de négociations collectives, parmi lesquels se trouvaient 28 accords préliminaires déjà acceptés par les négociateurs syndicaux et patronaux, mais rejetés ultérieurement par les syndicats. Confinée aux industries relevant de la compétence fédérale en conformité du Code canadien du travail¹, la présente étude passe en revue tous les cas qui ont nécessité l'intervention de la Direction de conciliation et d'arbitrage du ministère du Travail du Canada au cours de l'année 1974.

Le rejet de convention n'est pas un phénomène récent. En fait, son existence a accompagné celle des négociations collectives. Malgré cela, ce n'est que depuis 1963 qu'on a accumulé les données et les fréquences de rejets de convention, alors que pour la première fois, aux États-Unis, le Federal Mediation and Conciliation Service a procédé à la collecte de statistiques sur ce sujet. Depuis la fin des années soixante, les rejets par la base attirent fortement l'attention chez nos voisins du sud. De récentes données établissent que le taux américain de rejets, qui était de 12.4 p. 100 pour l'année allant de juillet 1973 à juin 1974 et de 9.6 p. 100 pour l'année allant de juillet 1972 à juin 1973, est passé à 13.7 p. 100 pour la dernière moitié de 1974.

Recherche antérieure

Au Canada, deux équipes de recherche ont, en 1968, vraiment tenté d'amasser des données sur les rejets de convention; il s'agit de l'Équipe spécialisée en relations du travail que dirigeait le professeur H.D. Woods, et de la Direction de la recherche du ministère ontarien du Travail².

1. Dans ce document, on définit un rejet de convention comme le refus par les syndicats d'accepter l'accord préliminaire après qu'une majorité absolue du comité syndical de négociations en ait recommandé l'adoption. Cette définition exclut donc les cas où le comité syndical de négociations recommande officiellement le rejet ou lorsqu'une minorité du comité est en faveur de l'accord.

2. L'ouvrage, l'entreprise ou le commerce relevant de l'autorité législative du Parlement du Canada recouvre habituellement le transport par eau, par air, par voie ferrée et par route (camionnage), les ports, les canaux, le débarquement, les communications, l'alimentation du bétail, les minoteries et les éleveurs à grain... Toutefois, cette étude du secteur fédéral exclut les négociations régies par la loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

C. Différences décunaires entre les conventions rejetées et les conventions acceptées	17
D. Conclusions	18
E. Annexe - Questionnaire utilisé aux fins de l'étude	21

Introduction.....	1
A. Taux et fréquence de rejets de conventions.....	5
1. Taux de rejets de conventions.....	5
2. Fréquence de rejets de conventions.....	5
3. Liens entre le taux de rejet, la durée des négociations et l'intervention du gouvernement.....	5
4. Rejets sur recours à la conciliation.....	6
5. Rejets multiples.....	6
6. Rejets menant ou non à la grève.....	7
7. Rejets par les syndicats et les employeurs concernés.....	7
B. Causes des rejets de conventions.....	7
1. Facteurs reliés aux mécanismes et facteurs ambients.....	8
2. Principales raisons et causes des rejets de conventions.....	8
a) Principales raisons.....	8
b) Facteurs ambients.....	10
3. Mécanisme d'acceptation.....	12
a) Modes d'acceptation prévus.....	12
b) Composition du comité de négociations.....	12
c) Réunion d'acceptation - genre de réunion.....	12
d) Réunion d'acceptation - moment, lieu et façon.....	12
e) Réunion d'acceptation - observations sur la façon d'expliquer les conditions.....	14
f) Réunion d'acceptation - temps écoulé entre la décision de passer au vote et le vote lui-même.....	14
g) Réunion d'acceptation - nature de la recommandation.....	14
h) Résultats du scrutin.....	17

PREFACE

Le présent rapport sur les rejets de convention rassemble des renseignements d'ordre statistique et descriptif sur le taux, la fréquence et les causes de rejets des accords préliminaires par les travailleurs syndiqués lors de négociations collectives en vertu du Code canadien du travail.

Considérés aujourd'hui comme une importante question de relations industrielles, les rejets de convention retiennent de plus en plus l'attention. Les données qui ont été publiées jusqu'à maintenant, cependant, ne peuvent guère alimenter une discussion éclairée sur l'étendue de ce problème au Canada. Ce rapport constitue une première tentative en vue de combler cette lacune.

L'étude a été entreprise par M. Ron Moores, sous la direction de M. Garfield Clark, chef de la Division des recherches en relations industrielles.

V. Johnston,
Directeur intérimaire,
Direction de l'économie et des recherches
Juillet 1975

REJETS DE CONVENTION

DANS LES INDUSTRIES RELEVANT DE LA COMPÉTENCE FÉDÉRALE

Une étude sur les rejets

d'accords préliminaires par les effectifs syndicaux

des industries relevant de la

compétence fédérale

Réalisé par la

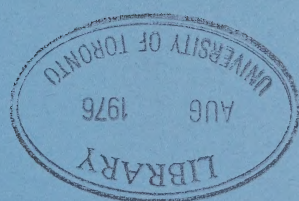
Division des recherches en relations industrielles,

Direction de l'économie et des recherches,

Ministère du Travail du Canada

L'honorable John Munro,
Ministre

M. T.M. Eberlee,
Sous-ministre



REJETS DE CONVENTION DANS LES INDUSTRIES RELEVANT DE LA COMPETENCE FEDERALE (1974)

Réalisée par M. R.K. Moores

Recherches en relations industrielles
l'Economique et des recherches